

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat S-1



Diajukan Oleh:

Anida Faradila Sandi

F 100 090 195

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat S-1

Diajukan Oleh:

Anida Faradila Sandi

F 100 090 195

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Yang diajukan Oleh:

Anida Faradila Sandi

F 100 090 195

Telah disetujui untuk dipertahankan
didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:



Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Tanggal, 24 Juli 2013

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Yang diajukan oleh

Anida Faradila Sandi

F 100 090 195

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal, 25 Juli 2013

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

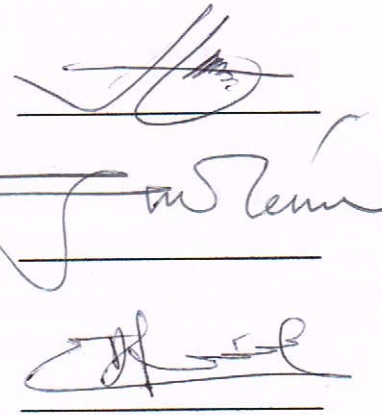
Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Penguji Pembimbing I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pembimbing II

Drs. Daliman, SU



Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Anida Faradila Sandi

Anida_fa@yahoo.co.id

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Disiplin kerja karyawan tidak bisa muncul begitu saja tanpa adanya persepsi terhadap pengawasan kerja yang telah dirasakan dimasing-masing individu. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya persepsi terhadap pengawasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja. 2) mengetahui sumbangan efektif pengawasan kerja terhadap disiplin. 3) mengetahui Tingkat Pengawasan kerja. 4) mengetahui Tingkat disiplin kerja. Hipotesis yang telah diajukan peneliti yaitu Ada hubungan positif antara persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Populasi penelitian ini sebesar 80 karyawan bagian produksi di PT Tuan Takur Salatiga. Subjek penelitian ini diambil 50 karyawan, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah quota non random sampling. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 15.0

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan dengan r sebesar 0,390 dan p 0,005 ($p < 0,01$). Sedangkan sumbangan efektif pengawasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 15,2% yang berarti masih terdapat 84,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja diluar variabel pengawasan kerja. Kurva kategorisasi dari kedua variabel tersebut telah menunjukkan subjek tergolong sedang.

Kata kunci: Pengawasan kerja, Disiplin kerja

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Perusahaan dalam proses produksi, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada.

Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku produktif, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaan melalui berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi (Ebuara dan Coker (2012). Dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya.

Peraturan disiplin akan lebih efektif jika dilaksanakan secara konsisten yang tidak membedakan suku, agama, dan keluarga. Sebagai upaya untuk tercapainya

keberhasilan penerapan maupun disiplin karyawan perlu diterapkan sistem pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi menjalankan disiplin kerja dan diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku bagi mereka yang melanggar (Nitisemito, 2001).

Pada kenyataannya telah terdapat kendala di perusahaan PT Tuan Takur bahwa masih lemahnya disiplin kerja pada karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat, selain itu pada saat bekerja masih banyak karyawan yang tidak fokus dengan pekerjaannya seperti berbincang-bincang dengan karyawan lain, serta menggunakan handphone tidak tepat pada waktunya, selain itu terkadang masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, banyak pula karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Permasalahan yang lain yaitu kurangnya pengawasan kerja pada karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi dapat muncul dengan adanya pengawasan kerja dari atasan, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dan hasil pekerjaan pun dapat memuaskan.

Menurut Walgito (2010) persepsi merupakan suatu proses yang didahului dengan penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau biasa disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak henti begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Stimulus yang di indera tersebut kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera itu, dan proses inilah yang disebut persepsi.

Menurut Handyaningrat (1998) pengawasan merupakan suatu proses untuk dapat menjamin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini juga berhubungan dengan cara-cara menyusun berbagai kegiatan yang akan direncanakan di dalam perusahaan. Pengawasan yang baik sebenarnya tidak hanya dilakukan sesudah selesainya kegiatan tetapi juga dilakukan sejak kegiatan itu berjalan, hal ini dikarenakan jika ada penyimpangan segera dapat diatasi, sehingga kerugian dari perusahaan dapat dihindarkan. Tujuan dari pengawasan itu sendiri adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan (Manullang, 2002).

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka timbul permasalahan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja Karyawan pada PT Tuan Takur?”. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mengajukan judul mengenai “Hubungan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT Tuan Takur”.

b. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan”.

II. METODE PENELITIAN

a. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Tuan Takur Salatiga. Sampel penelitian ini adalah 50 karyawan PT Tuan Takur pada bagian produksi

b. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu menggunakan skala disiplin kerja yang dikemukakan oleh Kaho (2001) yang terdiri dari lima aspek dalam disiplin kerja yang telah disusun oleh Kasumasi (2011), diantaranya yaitu kesadaran karyawan untuk hadir di kantor, kewaspadaan karyawan dalam menggunakan alat kantor, kemampuan kerja

karyaawan, semangat kerja, dan ketaatan karyawan diperusahaan. Sedangkan skala pengawasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala pengawasan kerja yang disusun oleh Ardiansyah (2010) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fauziyah (2005) diantaranya adalah pengawasan awal, pengawasan proses, dan pengawasan akhir.

Metode analisis yang digunakan mengetahui untuk hubungan pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Tuan Takur Salatiga yaitu dengan teknik korelasi product moment pearson.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari program SPSS versi 15.0 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,390 dengan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,01$). sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan penulis bahwa ada hubungan positif antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengawasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang diperoleh pada karyawan begitu sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan teorinya Saydam (2005) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara disiplin kerja dengan pengawasan kerja yang mana dikatakan disiplin terbentuk dari sikap karyawan dalam menciptakan rasa tanggung jawab atas tugas yang mereka hadapi. Disiplin disini merupakan suatu sikap yang hendak dimunculkan bagi setiap anggota perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi tersebut. Agar tingkat disiplin bagi seluruh karyawan dapat tergolong tinggi maka perlu diberikannya pengawasan kerja, sehingga sikap disiplin karyawan dapat teratasi.

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkat apabila adanya pengawasan kerja yang efektif, sehingga apabila terjadi penurunan tingkat disiplin kerja pada karyawan maka besar kemungkinan dapat disebabkan oleh turunnya tingkat pengawasan kerja.

Adanya pengawasan kerja yang telah dirasakan karyawan saat bekerja akan lebih memacu tingkat disiplin mereka dalam bekerja guna tercapainya tujuan dari organisasi. Aspek-aspek yang berpengaruh dalam pengawasan kerja adalah pengawasan awal, pengawasan proses dan pengawasan akhir. (Fauziyah, 2005)

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Sumbangan Efektif (SE) variabel pengawasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 15,2% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan $R^2 = 0,152$ berarti masih terdapat 84,8% yang mempengaruhi disiplin kerja di luar variabel pengawasan kerja misalnya besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, adanya peraturan yang pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, komunikasi, motivasi dll.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,390 dengan signifikansi 0,005 ($p < 0,01$) artinya semakin tinggi pengawasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya.
2. Peranan atau Sumbangan Efektif (SE) pada variabel pengawasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 15,2% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan

$r^2 = 0,152$. Berarti masih terdapat 84,8% yang mempengaruhi variabel disiplin kerja selain variabel pengawasan kerja.

3. Pengawasan kerja pada subjek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 53,34 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 52,5. Sementara distribusi yang paling tinggi berada pada kategori sedang dengan jumlah 25 subjek dengan prosentase 50%.
4. Disiplin kerja pada subjek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 74,78 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 67,5. Sementara distribusi yang paling tinggi berada pada kategori sedang yang berjumlah 21 subjek dengan prosentase 42%.

b. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menciptakan prestasi kerja karyawan sehingga sebagai pemegang kekuasaan di perusahaan diharapkan mampu memberikan tingkat disiplin kerja pada karyawan dengan cara memberikan sanksi yang lebih berat bagi karyawan serta menciptakan

pengawasan kerja yang efektif pada karyawan atas sistem nilai yang ada dalam perusahaan dengan cara diberikannya 2 pengawas atau lebih supaya hasil pekerjaan karyawan dapat dikontrol dengan baik. Selain itu pengawasan hendaknya dilakukan dari awal mulainya bekerja sampai karyawan mengakhiri pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A. 2010. *Pengaruh Pengawasan Fungsional Terhadap Kinerja Pemerintah*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Ebuara, O. V and Coker. 2012. Influence of staff discipline and attitude to work on job satisfaction lecturers in tertiary institutions in cross river state. *Public policy and administration research*, 3, 25- 33. (on-line) (<http://liste.org>.)
- Fauziyah, F. (2005). Hubungan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. *Jurnal psikologi*, 4, 56-68.
- Handayani, N. 1998. *Pengawasan*. (online). (<http://www.digilb.upi.edu/pengawasan>)
- Kaho, Y.R. 2001. Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.19. No.2, hal 116-138.
- Kasumasi. 2011. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil. Skripsi (Tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saydam, G. 1996. *Manajemen SDM: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, D. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS versi 15*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.